

Disciplines

economics, finance, business administration, econometrics, tourism, foreign trade, labor economics, agricultural economics, engineering economics, political science, public administration, local government issues, urbanization, social services, international relations, health management, logistics management

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İHBARCILIK (WHISTLEBLOWING) EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ARACILIK ROLÜ*

*The Role Of Organizational Justice On The Relationship Between Personality Traits
Of Employees And Whistleblowing Tendencies*

Dr. Öğr. Üyesi Makbule Hürmet ÇETİNEL [id](#)

Uşak Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü,
hurmet.cetinel@usak.edu.tr Uşak/Türkiye

Prof. Dr. Soner TASLAK [id](#)

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim
Dalı sonertaslak@mu.edu.tr Muğla/Türkiye

ÇETİNEL, M. H.; TASLAK, S. (2019). “Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü”, International Journal of Academic Value Studies, Vol:5, Issue:1 (5th Year Special Issue); pp:46-72 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

*This article was checked by
iThenticate*

Article History

Makale Geliş Tarihi
Article Arrival Date
29/11/2018
Makale Yayın Kabul
Tarihi
The Published Rel. Date
31/01/2019

Anahtar Kelimeler

Kişilik Özellikleri,
İhbarcılık, İhbarcılık
Eğilimi, Ahlak dışı Davranış,
Örgütsel Adalet Algısı

Keywords

Personality Traits,
Whistleblowing,
Whistleblowing Tendency,
Amoral Behaviour,
Perception of
Organizational Justice

ÖZ

Örgütlerin başarısını ve varlığını etkileyen en önemli değer, sahip olduğu insan gücüdür. İnsan kaynağı, işletme yöneticilerinin üzerinde durması gereken bir konudur. Bu noktada, çalışanların çok iyi tanınması ve çalışanların kişiliği önemli bir unsur olmaktadır. Bazen örgütlerde ahlak dışı davranışlar ortaya çıkmaktadır. Ahlak dışı davranışların tespit edilmesi ile gerekli önlemler alınmaktadır. Son yıllarda ihbarcılık bu nokta da tartışılmaya başlanmıştır. Çalışanlar ihbarcılık konusunda bazen kararsız kalabilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların algıladıkları adalet duygusu önem taşımaktadır. Literatürde, kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişkiyi ele alan ve bu ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının ne kadar etkiye sahip olduğunu araştıran mevcut bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmada, ülkemiz literatürü için yeni bir kavram olan ihbarcılık (whistleblowing) ile ilgili bilgiler ele alınarak, kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri ilişkisi ve örgütsel adalet algısı anlatılmaktadır. Bu çalışmanın ana amacı; çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma kapsamında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'nde çalışan 156 idari personele ve 175 akademik personele ulaşılmıştır. Yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçlara göre, kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Algılanan örgütsel adaletin ihbarcılık eğilimine olan etkisi istatistiksel olarak anlamlı tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin ihbarcılık eğilimine olan ilişkisinde algılanan örgütsel adaletin aracılık rolü olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

*Bu makale Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlanmış olan, “Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İhbarcılık (Whistleblowing) Eğilimleri Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü” isimli doktora tezinden hazırlanmıştır.

ABSTRACT

The most important value that affects organizations' success and existence is human power. Human resource is a subject that business managers should deal with. At this point, the recognition of the employees and the personality of the employees are important elements. Sometimes, immoral behaviors arise in organizations. It is necessary to take necessary precautions by detection of unethical behavior. In recent years, the issue of whistleblowing has begun to be discussed. Whistleblowing is an important action in terms of public benefit. However, employees are sometimes irresolute about whistleblowing. At this point, the sense of justice that employees perceive is important. In the literature, there is no existing study investigating the relationship between personality traits and whistleblowing tendencies and the effect of organizational justice perception on this relationship. Whistleblowing, which is a new concept for our country's literature, in other words, information about the concept called whistleblowing, relationship between personality traits and whistleblowing tendencies and organizational justice perception were explained. The main focus of this study is to determine whether the perception of organizational justice has a role on the relationship between employee personality traits and whistleblowing tendencies. This study was conducted at Muğla Sıtkı Koçman University's academic and administrative staff, the main focus of this study is to determine whether the perception of organizational justice has a role on the relationship between employee personality traits and whistleblowing tendencies. Within the scope of the research, 156 administrative staff and 175 academic staff working at Muğla Sıtkı Koçman University were reached. According to the results obtained from the structural equation model, The relationship between the personality traits and the tendency of whistleblowing were statistically significant.

STRUCTURAL ABSTRACT

This study, investigated in the mediator role of organizational justice perception on the ground of relationship between personality traits and whistleblowing tendencies of employees, was conducted in a higher education organization of Muğla Sıtkı Koçman University. As the matters of public interest and public safety have gradually gained prominence recently, this motivated us to implement the study in an organization from the public sector. As an administrative leverage in an organizational environment, unmoral behaviors are required to be determined in advance so that organizations could take corrective measures. Based on the present study, following results were obtained; According to the results obtained from structural equation modeling, it was seen that the effect of personality traits of employees on their whistleblowing tendencies were statistically significant and positively correlated. Moreover, organizational justice perception did not display a mediator role on this relationship on the contrary to expectation. These findings obtained from the analyses conducted within the scope of the study suggested the existence of other mediators between personality traits and whistleblowing tendencies of employees. Within the boundary of this study, it was found that employees' personality traits and whistleblowing tendencies were correlated and that there could be other mediator factors effective on this correlation. On the basis of the correlation analysis results, a positive correlation was found between distributive justice and internal whistleblowing tendencies. Increasing distributive justice perception increased internal whistleblowing tendencies. Additionally, a positive relationship was seen between distributive justice and agreeableness. Increasing distributive justice perception resulted in increase of level of employee agreeableness, one of personality traits. Hence, increasing Distributive justice perceptions made employees more compatible individuals. Another finding was positive relationship between procedural justice and internal whistleblowing tendencies. An increasing procedural justice perception concluded in increased internal whistleblowing tendencies among employees. On the other hand, a negative correlation was determined between procedural justice and silence. It was seen that increasing procedural justice perception resulted in decreasing tendency among employees to remain silent. Another finding of the study was positive correlation between interactional justice and internal whistleblowing tendencies. Increasing perception of interactional justice resulted in an increase in whistleblowing tendencies of employees. Similarly, positive correlation between interactional justice and employee agreeableness was revealed which suggested in this line that increasing interactional justice perception developed employees' agreeableness to their organization. On the contrary, a negative correlation was determined between interactional justice and silence tendency. Furthermore,

positive correlation was determined between internal whistleblowing tendency and extraversion, conscientiousness, agreeableness and openness to experience. It was found that employees displaying internal whistleblowing tendency were to be individuals more extrovert, responsible, compatible and open to new experiences. In this sense, a negative correlation was found between silence and extraversion, conscientiousness and agreeableness. This suggested that employees showing personal characteristics of extraversion, conscientiousness and agreeableness were not inclined to remain silent against unmoral behaviors. In the framework of the study, whether personality characteristics, whistleblowing tendencies and organizational justice perceptions of participant employees were differentiated against their demographical characteristics was investigated. In consequence, employees' whistleblowing tendencies and external whistleblowing tendencies were found to differ with respect to their ages. From here, it was seen that employees at younger ages displayed higher whistleblowing tendency and external whistleblowing tendency. In terms of gender distribution of participant employees, significant difference was revealed between Distributive justice and silence tendency. Distributive justice perception levels of male employees were found to be significantly higher than females. According to the obtained results, female employees displayed higher tendency to remain silent with respect to males. Accordingly, there could be various reasons behind female employees' preference to remain silent at their workplace. In terms of marital statuses of participant employees, whistleblowing tendencies and external whistleblowing and openness level to new experiences of single and married individuals were found statistically significant. External whistleblowing tendencies of single employees and their openness levels to new experiences were found higher in comparison with married ones. Hence, single individuals' higher levels of whistleblowing tendency and external whistleblowing tendency indicate that they are more open to new experiences in comparison with married individuals. With respect to the education levels of participant employees, employees with doctorate degree displayed statistically significant difference in distributive justice, personality traits and openness level to new experiences in comparison with other groups. It was concluded that employees holding doctorate degree could be individuals more open to new experiences with respect to the ones with bachelor degree. In terms of organizational positions of participant employees, perceived organizational justice, distributive justice, personality characteristics, agreeableness and openness level to new experiences differed statistically. Accordingly, academic personnel displayed statistically significant higher levels of perceived organizational justice, distributive justice, personality characteristics, openness to experience and agreeableness in comparison with administrative personnel. In terms of employment periods of participant employees in the current organization, it was determined that their perceived organizational justice, distributive justice, procedural justice, interactional justice, whistleblowing tendencies, external whistleblowing and silence levels differed significantly. Employees who worked 20 year or more displayed significantly lower external whistleblowing tendency in comparison with other groups. Accordingly, it was concluded that employees who worked 20 or more years decreased their whistleblowing tendencies and external whistleblowing levels because they have worked longer for the organization than other groups.

Following suggestions were drawn based on the results obtained from the study; it was determined that compatible, responsible, extrovert and open persons displayed internal whistleblowing tendency in the relationship between personality traits and whistleblowing tendencies. In this regard, recruiting and personnel selection processes of public organizations require various analyses measuring individual personality characteristics, personality tests, and selection of extrovert, responsible, compatible and open individuals rather than central exam solutions for ensuring maintenance of public interest and safety. It was also seen that organizational justice perceptions were effective on employees' whistleblowing tendencies. The finding that distributive justice, procedural justice and interactional justice were positively effective on internal whistleblowing remarked the importance of justice perception in an organizational environment. In this regard, administrators need to exhibit a fair approach to their employees in all operations. Managers are required to ensure justice across all organizational processes such as recruiting of employees, evaluation of their performances, or building reward system. In the meantime, management need to favor compatible, responsible, extrovert and open employees in the decision making processes and authorize them across the organization. Management need to develop internal whistleblowing channels so as to be informed about unmoral behaviors that may arise within their organization. Rewarding system need to be built to motivate individuals inclined to report adverse cases across the organization. Reporting employee

must be assured that they would not encounter any retaliation and save their job because of their action. Internal whistleblowing channels are required to be designed in a way that all employees could access easily. Senior management needs to provide necessary support so that following understandings are to be institutionalized; reporting member of organization is indeed working for the good of organization, prioritizing interests of the organization and showing their loyalty to the organization. Employees' confidence in management needs to be established with regard to necessity of reporting unmoral behaviors to the administration. Loyalty and capability qualities must be expected from management candidates by taking system characteristics into consideration. Effective whistleblowing mechanisms are to be structured by supplying whole support at legal and institutional levels. For consideration of potential researchers, following points were made; this study was limited with one of the public universities; the coverage of the study could be expanded to public and private universities as well as other organization from other regions; different sectors and industries could be included into the scope so that comparisons among various sectors and professions would be possible. In this study, a correlation was determined between personality characteristics of employees and their whistleblowing tendencies. However, it was determined that organizational justice perception did not have a median role in this relationship. Conclusively, a correlation was determined between employees' personality characteristics and their whistleblowing tendencies; and this relationship was potentially under effect of other median factors. In this regard, primary median factors could be determined by employing some other median variables.

1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinin en önemli ve taklit edilemeyen kaynağını, insan kaynağı oluşturmaktadır. Örgütün başarıya ulaşmasında ve varlığını sürdürmesinde önemli bir role sahip olan çalışanlar, güvenilir ve kurallara uygun bir işleyişe sahip örgütlerde çalışmak isteyeceği gibi benzer bir durum yöneticiler için de geçerlidir. Yöneticiler, işgören bulma ve seçme süreçlerinde işin gereklerine uygun yetkinliklere sahip olan, güvenebilecekleri, etik standartlara uygun, örgüt kültürüne ve kurallarına uyum sağlayabilecek adayları değerlendirmektedir. Aranılan tüm kriterlere uygun eleman bulmak elbette kolay olmayacaktır. İşe alınan personel beklenen performansı gösteremeyeceği gibi, kültür ve kurallara uyum sağlayamayabilir ya da ahlak dışı davranışlara da yönelebilir. Benzer riskler sadece çalışanlar için değil, örgüt ve yöneticiler için de geçerlidir. Bir başka deyişle, örgütsel politika ve uygulamalarda başarısızlıklar ya da ahlak dışı yönelimler de olabilmektedir. Bu çalışmanın konusu gereği bundan sonra yapılan açıklamalar örgütün, yöneticilerin ya da çalışanların ahlak dışı davranışlarına yöneltilerek yapılmıştır.

Bir örgütte meydana gelen ahlak dışı davranışların bir örgüt çalışanı tarafından ihbar edilmesi ile birlikte, örgüt bu olay karşısında gerekli tedbirleri alacak ve örgütün işleyiş şekli etik kurallar çerçevesinde devam edecektir. Örgütlerde görülen bir takım ahlak dışı uygulamalar kurumsal itibarı ve imajı zedelemekte, hatta örgütün varlığını tehlikeye sokacak şekilde sonuçlar da üretebilmektedir. Bu nedenle ahlak dışı uygulamaların ortaya çıkması ya da örgütün bir çalışanı tarafından ihbar edilmesi durumunda örgüt ivedilikle gerekli tedbirleri alarak, etik ilkeler çerçevesinde örgütsel işleyiş düzenlemelidir. Çalışanların ahlak dışı davranış ve uygulamaları fark ettiğinde bunu örgüt içinde bildirebileceği, mevcut bildirimlerinse değerlendirilmesi için işler durumda olan mekanizma ve süreçlere ihtiyaç vardır. Örgütlerin ihbarcılık kanallarını iyi bir şekilde oluşturması önem taşımaktadır. İçsel ihbar kanalları ile bir sonuç elde edemeyen veya içsel ihbar kanallarında bir takım zorluklarla karşılaşan çalışanlar, ahlak dışı davranışları doğrudan dışsal ihbar kanalları ile paylaşabilmektedir. İhbarcılık, ister içsel ister dışsal ihbar kanalları kullanılarak yapılsın, burada önemli olan kamu yararının gözetilmesi ve toplumsal zararın ortadan kaldırılmasıdır. Bu bağlamda, çalışanlar adil bir örgütte çalıştığını ve kanunlarla kendisine güvence sağlandığında ahlak dışı eylemleri ihbar etmede daha rahat davranabilir. Ayrıca, çalışanların ihbarcılık eylemlerini gerçekleştirmede sahip olduğu kişilik özellikleri de belirleyici olabilecektir. Kişilik, bireyi diğer bireylerden farklı kılan tutum ve davranışlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda, her çalışanın örgütte meydana gelen ahlak dışı davranışlar karşısında sergileyebileceği eylemler ve davranış kalıpları da farklılık gösterebilecektir. Bu çalışmada, çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının rolü olup olmadığı araştırılmaktadır.

2. KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik, bireyin doğum anından itibaren sahip olduğu ve sonradan edindiği donanımları içermektedir. Doğuştan sahip olunan donanımlar, bireyin psiko-sosyal varlığının biyolojik içeriğini ifade ederken, sonradan kazanılan donanımlar ise, kişiliğin sosyal boyutunu açıklamaktadır (Akyıldız, 2006: 3). Lau ve Shaffer (1999:225)'a göre kişilik, bireyin benzersiz karakteristiklerine göre oluşan dinamik bir süreçtir ve bireyin motivasyonunu, davranışlarını ve bilişsel özelliklerini etkilemektedir. Beş faktör kişilik modeli, bireyi bir bütün olarak tanımlayan ve önemli yaşamsal sonuçları sıralanmasını öngörmesi açısından anlamlı ve sağlam bir model olarak tanımlanmaktadır (McCabe vd., 2013: 698). Beş faktör kişilik boyutları şu şekilde açıklanmaktadır:

Nevrotiklik: Duygusal dengesizlik ve uyumsuzluk olarak tanımlanabilir. Korku, öfke, üzüntü, negatif benlik algılaması ve düşük benlik saygısı gibi olumsuz duyguları içermektedir (Ma, 2005: 6).

Dışa dönüklük: Kişilerarası etkileşim miktarını ve yoğunluğunu değerlendirmektedir. Dışa dönük kişi sosyal bir karakterdir; atılgan, konuşkan ve yüksek düzeyde aktif olma özelliklerine sahiptir. (Bruck ve Allen, 2003: 462).

Uyumluluk: Uyumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireyler, yardımsever, sepatik, işbirliği yapabilme gibi özellikler sergilemektedir. Uyumluluk özelliği için, kişilerarası etkili olan faktör işbirliğidir (Ma, 2005: 7).

Açıklık: Açıklık boyutu deneyimlere açıklık olarak tanımlanmaktadır. Deneyimlere açıklık özelliğindeki birey, ilgili, hayal gücü kuvvetli ve anlayışlı olma gibi kişilik özellikleri taşımaktadır. Açıklık düzeyi yüksek olan bireylerin, bir düşünceye bağlı olmayan, bireysel hareket edebilen, entelektüel merak doğrultusunda araştırmacı olduğu ifade edilmektedir (Bhatti vd., 2014: 79).

Sorumluluk: Sorumlu ve disiplinli olma özelliği gösteren bireylerdir (Ma, 2005: 8).

3. İHBARCILIK

Whistleblowing kavramı, 'to blow the whistle on' kökeninden gelen İngilizce bir kelime olarak tanımlanmıştır. Kelimenin anlamı, 'ışık çalma' olarak ifade edilmiştir (Alp, 2014: 386). Bu çalışmada, whistleblowing kavramının yerine "ihbarcılık" kelimesi kullanılmaktadır. Jubb (1999: 78)'a göre ihbarcılık, kamuya mal olmuş bir olayın, örgütün kontrolü altında olan bilgi veya veriye ayrıcalıklı erişim hakkı bulunan bir kişi tarafından yapılan, haksızlığı düzeltme potansiyeli olan kuruluşla veya dışsal bir varlık ile paylaşma, anlaşılması zor bir yolsuzluk veya gerçek; şüpheli ya da öngörülen diğer yanlışlıkları, kamuya aykırılığı açığa çıkarma faaliyetleridir. Çiftçi (2017:107) ihbarcılığı, etiğe uygun olmayan ya da yasa dışı eylemlerin işletme içinde ve işletme dışında bulunan mercilere bildirilmesi olarak tanımlamaktadır. Nayir ve Herzig (2012: 197), çalışanın bireysel ve örgütsel yanlışlıkları ihbar etme kararını, örgütsel durumlara ve kişisel faktörlere dayandığını ve ihbar etmenin karmaşık bir olgu olduğunu açıklamıştır. İhbarcılık, çevrenin korunması, sağlık, vatandaşların güvenlikleri ve finansal raporlardaki yolsuzlukları bulma gibi topluma değerli katkılar sağlayan gerekli olan ve arzu edilen bir davranış olarak değerlendirilebilir (Katz, La Van, Lopez, 2012: 5). İhbarcılık, içsel ihbarcılık (internal whistleblowing) ve dışsal ihbarcılık (external whistleblowing) olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir. İçsel ihbarcılık, ahlak dışı davranışların örgüt üst yönetimine sözlü veya yazılı olarak bildirilmesidir. Dışsal ihbarcılık ise, ahlak dışı davranışların örgüt dışında bulunan kişi ve kurumlara bildirilmesi ile gerçekleştirilmektedir (Aktan, 2006: 2-4).

4. ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI

Greenberg (1990: 400) örgütsel adaleti, işyerindeki adaletin rolünü tanımlamak ve açıklamak için geliştirilen bir kavram olarak ifade etmiştir. Chang (2014: 334) ise örgütsel adaleti, çalışanlara kaynakların tahsisinde, karar verme prosedürlerinde ve örgüt içindeki kişilerarası etkileşimlerde adil davranılması olarak tanımlamaktadır.

Dağıtımsal adalet: Örgütteki kaynakların dağılımındaki algılanan adaleti ifade etmektedir (Ravangard vd., 2013: 36). Tziner ve Sharoni (2014: 36) dağıtımsal adaletin, genel bir adalet teorisine dayandığını ve bu genel adalet teorisinde bireylerin eylemleri altında bulunan nedenlere geniş bir açıklama getirdiğini belirtmiştir. Özellikle 1965 yılında Adams, bireylerin yaptıkları işin sonuçları ile yatırım yaptıkları girdiler arasında bir değer belirlediğini öne sürmüştür. Bu bağlamda, çalışanlar

örgütteki kaynakların adil dağılımını meslektaşları ve diğer çalışanlarla eşit olarak algıladıklarında, çalışanların örgütteki ödül dağıtımlarını adaletli olarak gördükleri ifade edilmektedir.

Prosedürel adalet: Kaynak ve tahsis kararlarını vermek için kullanılan işlem ve prosedürlerin adil olduğunun algılanma derecesini ele alan adalettir (Nakra, 2014: 187). Greenberg (1987: 55), dağıtımsal adalet kaynakların dağıtılmasına ilişkin adaletle odaklandığını, prosedürel adaletin ise, bu dağıtım kararlarını yerine getirmek için kullanılan prosedürlerin adaletine odaklanmakta olduğunu dile getirmiştir.

Etkileşimsel adalet: Algılanan etkileşimsel adaletin, çalışanların örgütteki karar vericilerin resmi prosedürleri uygulama şekillerine karşı oluşan tepkilerine bağlı olduğu açıklanmıştır (McCain vd., 2010; akt. Moghimi vd., 2013: 125). Etkileşimsel adalet iki özel türdeki kişilerarası karşılıklı etkileşimden oluşmaktadır. İlki, kişilerarası etkileşimsel adalettir. Kişilerarası adalet, prosedürlerin uygulanması veya sonuçların belirlenmesi ile ilgili otoriteler ya da üçüncü kişiler tarafından çalışanlara karşı nezaketli, haysiyetli ve saygılı bir muamele gösterme derecesini yansıtmaktadır. İkincisi ise, bilgilendirme adaletidir. Etkileşimsel adaletin bu ikinci boyutu, kişilere bilgi aktaran açıklamalara odaklanmaktadır (Colquitt, 2001: 427).

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5. 1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; çalışanların kişilik özellikleri ile örgütlerde ortaya çıkabilecek olan ahlak dışı davranışları ihbar etme eğilimi arasındaki ilişkiyi, aracı bir model içerisinde inceleyerek, örgütsel adalet algısının bu ilişkide aracı bir rolü olup olmadığını araştırmaktır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için literatürde yer alan ölçekler kullanılarak, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi akademik ve idari personelinden anket yolu ile elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmanın alt amaçlarını ise, (i) çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek, (ii) bu ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık etkisi olup olmadığının belirlenmesi oluşturmaktadır.

5. 2. Araştırmanın Önemi

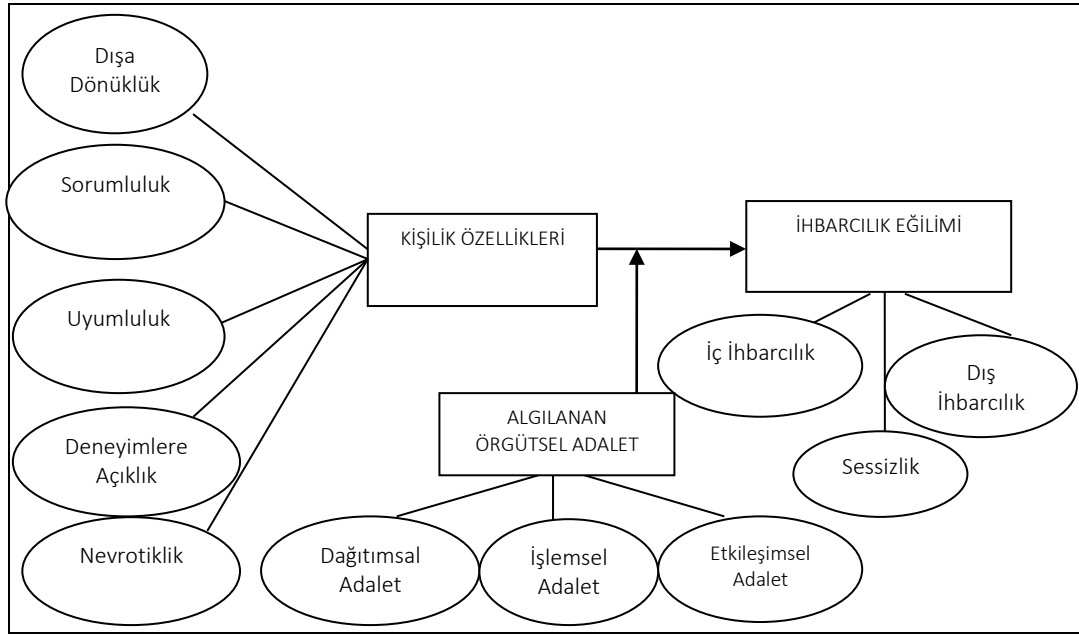
Örgütlerde ortaya çıkan etik skandallar, yolsuzluklar ve ihmaller nedeni ile örgütlerin, yasalar çerçevesinde etik kararlar verebilmesi ve etik skandalların önüne geçebilmesi adına yeni mekanizmalara olan ihtiyacı her geçen gün daha da artmaktadır. İhbarcılık eylemleri sonucunda, örgütler ahlak dışı eylemlere karşı düzeltici tedbirler almayı sağlayabilecektir. Araştırma, çalışanların ihbarcılık eğilimlerine öncülük eden kişilik özelliklerinin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. Kamu yararı ve kamu güvenliği gibi konular açısından önemli görülen ihbarcılık eylemleri sonucunda, örgütler ahlak dışı eylemlere karşı düzeltici tedbirler almayı sağlayabilecektir. Kişilik özellikleri, bireylerin örgütte yaşanabilecek olan ahlak dışı eylemlere karşı davranışlarının belirlenmesini sağlayacaktır. Örgütsel adalet algısının belirlenmesi ile çalışanların örgütsel başarılarının da artacağı belirtilebilir. Örgütler, sorumluluk sahibi olan ve işletmeye karşı bağlılık gösteren, örgüt içinde olumlu davranışlar sergileyen çalışanlara sahip olmayı istemektedir.

5. 3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Literatür incelendiğinde; kişilik özellikleri, ihbarcılık eğilimi ve algılanan örgütsel adalet algısını doğrudan üçlü olarak inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bunun yanında, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısı ilişkisine yönelik sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu çalışmalarda, Christine (2005), örgütsel adalet ve kişilik arasındaki etkileşimin örgütsel sapma ile açıklanabileceğini ileri sürmüştür. DiFabio ve Palazzeschi (2012) ise, örgütsel adalet ile ilgili olarak kişilik özellikleri ve duygusal zeka rolünü incelemiş ve duygusal zekanın örgütsel adaleti açıklamada daha fazla etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. İhbarcılık ve örgütsel adalet algısına yönelik literatürde yer alan sınırlı çalışmalarda ise; Seifert vd. (2014) güvenin, ihbarcılık olasılığını örgütsel adalet ile bağlayan bir mekanizma olduğunu tespit etmiştir. Yürür ve Nart (2016), örgütsel güvenin örgütsel adalet algısı ve ihbarcılık ilişkisinde aracı rolü olduğunu bulgulamıştır. Atalay (2017) örgütsel adaletin, içsel, resmi ve informal raporlama üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla araştırmanın modeli; kişilik özellikleri, ihbarcılık eğilimi ve algılanan örgütsel adalet algısının aracı bir model içerisinde araştırmak üzere kurulmuştur. Model oluşturulurken, çalışanların Kişilik özellikleri bağımsız değişken, İhbarcılık eğilimi ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Kişilik özelliklerinin saptanması ve tanımlanması için, Büyük Beş Kişilik özelliği yaklaşımı kullanılmaktadır. Büyük Beş Kişilik özellikleri: Dışa Dönüklük, Nevrotiklik, Deneyimlere Açıklık, Uyumluluk, Sorumluluk olarak kişiliğin beş boyutuna ayrılmaktadır. İhbarcılık eğilimi ise, çalışanların içsel ihbarcılık, dışsal ihbarcılık ve sessizlik olarak ele alınan ihbar etme boyutları ile ölçülmektedir. Örgütsel adalet algısı ise; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olarak ele alınmıştır. Bu açıdan modelin üç kısımdan oluştuğu düşünülebilir. Çalışmada uygulanacak yöntemsel model bu üç değişken açısından ilk kez uygulanan bir modeldir. Araştırma modeline göre; öncelikle çalışanların beş temel kişilik özelliği ölçülerek, çalışanların iç ve dış ihbarcılık eğilimleri analiz edilip, çalışanların beş temel kişilik özellikleri ile iç ve dış ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişki ölçülerek, bu ilişki üzerinde Örgütsel adalet algısının aracılık rolü sorgulanacaktır. Buna ilişkin olarak araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

H1: Çalışanların kişilik özellikleri ile çalışanların ihbarcılık eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.

H1.1: Dışa Dönüklük kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.2: Sorumluluk kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.3: Uyumluluk kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.4: Deneyimlere Açıklık kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.5: Nevrotiklik kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.6: Dışa Dönüklük kişilik özelliği ile Dış İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.7: Sorumluluk kişilik özelliği ile Dış İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.8: Uyumluluk kişilik özelliği ile Dış İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.9: Deneyimlere Açıklık kişilik özelliği ile Dış İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.10: Nevrotiklik kişilik özelliği ile Dış İhbarcılık eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.11: Dışa Dönüklük kişilik özelliği ile Sessizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.12: Sorumluluk kişilik özelliği ile Sessizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.13: Uyumluluk kişilik özelliği ile Sessizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.14: Deneyimlere Açıklık kişilik özelliği ile Sessizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1.15: Nevrotiklik kişilik özelliği ile Sessizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel adalet algısının, çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır.

H3: Ölçek ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H3.1: Ölçek ve alt boyutları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3.2: Ölçek ve alt boyutları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3.3: Ölçek ve alt boyutları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H3.4: Ölçek ve alt boyutları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3.5: Ölçek ve alt boyutları kurumdaki pozisyona göre farklılık göstermektedir.

H3.6: Ölçek ve alt boyutları kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

5. 4. Araştırmanın Metodolojisi

5. 4. 1. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Bu çalışma, bir saha araştırmasıdır. Araştırmanın evrenini; Türkiye’de bulunan üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Türkiye genelinde faaliyet gösteren tüm üniversitelere ulaşmanın emek, zaman ve maliyet açısından güçlükleri dikkate alındığı için araştırmanın evreni sınırlandırılmıştır. Araştırmanın örneklemi ise; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi akademik ve idari personeli oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, sadece çalışmaya katılmak isteyenler değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem 331 çalışandan oluşmaktadır.

5. 4. 2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Çalışanların kişilik özelliklerini, ihbarcılık eğilimlerini ve örgütsel adalet algısını ölçmek için literatürde yer alan ve araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik yer alan sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, örgütsel adalet algısının belirlemeye yönelik 20 ifade, üçüncü bölümde ihbarcılık eğilimlerinin belirlenmesine yönelik 9 ifade, dördüncü bölümde kişilik özelliklerini ölçmek üzere 44 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde yer alan “Örgütsel Adalet Algısı” ölçeği Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeği Türkçe’ye uyarlayan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Yıldırım (2002) tarafından yapılan ölçekten yararlanılmıştır. Yıldırım (2002) ölçeğin alt boyutlarına ilişkin geçerlilik katsayılarını şu şekilde belirtmiştir: dağıtımsal adalet 0,27 ($p<.01$), işlemsel adalet 0,47 ($p<.01$), etkileşimsel adalet 0,56 ($p<.01$) olduğunu ifade etmiştir. Niehoff ve Moorman tarafından geliştirilen ölçeğin orijinal güvenilirliği 0.90’ın üzerinde bir güven aralığındadır.

Anket formunun üçüncü bölümünde yer alan “İhbarcılık Eğilimi ” ölçeği Park, Rehg ve Lee (2005) tarafından geliştirilmiştir. Sayğan (2011) tarafından güvenilirlik analizleri yapılmış olan ve Yürür vd. (2015) tarafından araştırdığı ihbar etme konusunda yapısal eşitlik modelinde yer alan ifadeler ile karşılaştırılmıştır. Bazı ifadelerde değişiklikler yapılmıştır. Ölçek 3 boyutta ele alınmıştır. Sayğan (2011), ihbarcılık ölçeğinin alt boyutları olan iç ihbarcılık ve dış ihbarcılık için Cronbach’s Alpha değerini 0,758 olarak iyi derecede güvenilir; sessizlik alt boyutunun değerinin ise 0,922 yüksek derecede güvenilir olduğunu tespit etmiştir. Yürür ve Nart (2016) iç ihbarcılık ve dış ihbarcılık alt boyutlarını kullandığı çalışmada Cronbach’s Alpha değerini iç ihbarcılık 0,95, dış ihbarcılık 0,92 olarak yüksek derecede güvenilir olarak bulmuştur. Anket formunun son bölümünde ise, John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından kısa formu geliştirilen “Büyük Beş Kişilik (BFI-44)” ölçek yer almaktadır ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. John, Donahue ve Kentle tarafından geliştirilen ölçeğin içsel tutarlılığı 0.80 ve 0.90 arasındadır. Ölçek Evinç (2004), Sümer (2005) ve Ulu (2007) gibi birçok araştırmacı tarafından Türkçe’ye uyarlanıp, güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ulu (2007) Cronbach alfa katsayılarını dışa dönüklük 0, 81; uyumluluk 0, 64; sorumluluk 0, 79; nevroitiklik 0, 80; açıklık 0, 81 olarak iyi derecede güvenilirlik düzeyinde bulmuştur.

5. 4. 3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışma verileri için tanımlayıcı istatistik analizler ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Ölçekler öncelikle doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Kişilik Özellikleri'nin İhbarcılık Eğilimine olan etkisine Algılanan Örgütsel Adalet'in aracılık (mediating) edip etmediği Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yöntemleri ve Baron-Kenny'nin 3 adımı ile incelenmiştir. Kategorik değişkenler için sıklık dağılımları (sayı, yüzde), sayısal değişkenler için ise, tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) verilmiştir. İki bağımsız grup arasındaki farklılıkları incelerken bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla bağımsız değişken arasındaki farklılıkları incelerken ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çıkan farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığı araştırılırken ise, Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. İki bağımsız sayısal değişken arasındaki ilişki ise, Pearson Korelasyon katsayısı ile yorumlanmıştır.

5.5. Araştırma Bulguları

5.5.1. Demografik Bulgular

Tablo 1. Demografik Özellikler

	Sayı	Yüzde
Yaş		
18-24 Yaş	6	1,8
25-34 Yaş	151	45,6
35-44 Yaş	105	31,7
45-54 Yaş	59	17,8
55 Yaş ve Üzeri	10	3,0
Cinsiyet		
Erkek	198	60,6
Kadın	129	39,4
Medeni Durum		
Bekar	104	32,1
Evli	220	67,9
Eğitim Durumu		
Lise	21	6,3
Ön Lisans	21	6,3
Lisans	102	30,8
Yüksek Lisans	90	27,2
Doktora	97	29,3
Pozisyon		
Akademik	175	52,9
İdari	156	47,1
Çalışma Süresi		
5 Yıl Altı	117	35,3
5-10 Yıl	94	28,4
10-15 Yıl	25	7,6

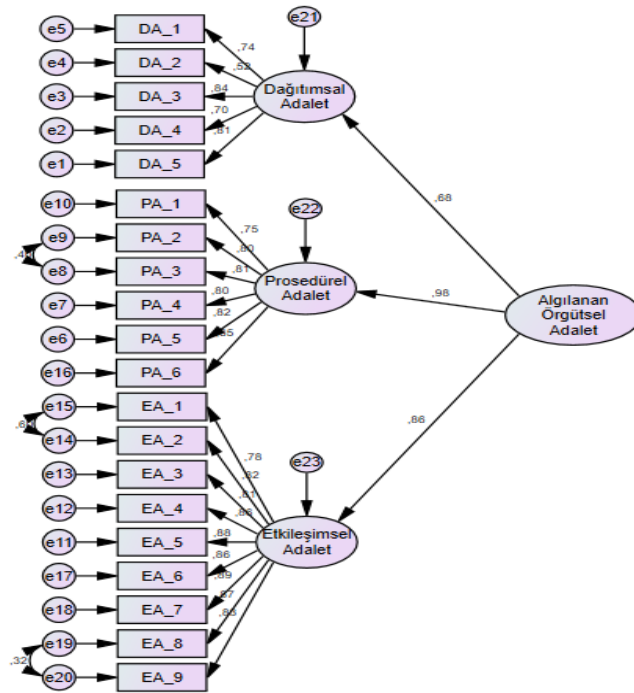
15-20 Yıl	39	11,8
20 Yıl ve Üzeri	56	16,9

Tablo 1’de araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların, % 1,8’i 18-24 yaş aralığında iken; % 45,6’sı 25-34, % 31,7’si 35-44, % 17,8’i 45-54 ve % 3’ü ise 55 yaş ve üzeridir. % 60, 6’sı erkek ve % 39, 4’ü kadındır. % 32, 1’i bekar ve % 67, 9’u ise evlidir. % 6,3’ünün eğitim durumu lise iken; % 6,3’ünün ön lisans, % 30,8’inin lisans, % 27,2’si yüksek lisans ve % 29,3’ünün ise doktora’dır. % 52, 9’unun pozisyonu akademik iken % 47,1’inin ise idaridir. % 35,3’ünün çalışma süresi 5 yıl ve altı iken % 28,4’ünün 5-10 yıl, % 7,6’sının 10-15 yıl, % 11,8’inin 15-20 yıl ve % 16,9’unun ise 20 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür.

5.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

5.5.2.1. Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 2. Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeğinin Ölçüm Modeli



Tablo 2. Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri

	Faktör Yüğü
Dağıtımsal Adalet	
DA_1 Çalışma programım adildir.	0,737
DA_2 Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	0,522
DA_3 İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	0,836
DA_4 İşle ilgili aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	0,698
DA_5 İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	0,810
Prosedürel Adalet	
PA_1 İşle ilgili kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir biçimde alınmaktadır.	0,754
PA_2 Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce tüm çalışanların tereddütlerini dinler.	0,801
PA_3 İşle ilgili kararları vermek için yöneticiler doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	0,811

PA_4	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve çalışanlar istediğinde ek bilgi sağlarlar.	0,796
PA_5	Tüm iş kararları, bunlardan etkilenen bütün çalışanlar arasında tutarlı bir şekilde uygulanır.	0,819
PA_6	Çalışanlar, yöneticiler tarafından verilen işle ilgili kararlara karşı çıkabilir veya bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	0,652
Etkileşimsel Adalet		
EA_1	İşimle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bana karşı ilgili ve nazik davranırlar.	0,777
EA_2	İşimle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bana saygılı davranırlar ve önem verirler.	0,819
EA_3	İşimle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim benim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	0,808
EA_4	İşimle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bana dürüst ve samimi bir şekilde davranırlar.	0,861
EA_5	İşimle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bir çalışan olarak haklarıma önem verir.	0,876
EA_6	Yöneticilerim işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçlarını benimle tartışırlar.	0,856
EA_7	Yöneticilerim işimle ilgili alınan kararlar için yeterli gerekçe sunarlar.	0,891
EA_8	Yöneticilerim işimle ilgili karar alınırken, bana mantıklı açıklama yaparlar.	0,869
EA_9	İşimle ilgili alınan herhangi bir kararı yöneticilerim bana net bir biçimde açıklar.	0,830

Bu çalışmada yer alan model uyum indeks değerlerini; χ^2/sd (Ki kare/serbestlik derecesi), GFI (İyilik uyum indeksi), CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi), RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü), SRMR (Standardize edilmiş uyum iyilik indeksi) oluşturmaktadır. Meydan ve Şeşen (2015: 31-37), bu değerlerin uyum indekslerini şu şekilde açıklamaktadır: Ki karenin SD'ye oranı (χ^2/sd) genel modelin uyumunu değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu oranın 3'ten küçük olması; bazı yazarlara göre ise 5'ten küçük olması, ki kare anlamlı dahi olsa model uyumunun kabul edilebilir olduğunu açıklamaktadır. $\chi^2/sd \leq 3$ (4-5). İyilik uyum indeksi (GFI) modelin örneklemdeki kovaryans matrisinin ölçüm oranını göstermektedir. GFI değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir. 0, 90 ve üzeri olması iyi uyum sağladığını açıklamaktadır. 0, 85'in üzerindeki değerler ise kabul edilebilir iyilik uyum indeks değerleridir. GFI $\geq 0, 90$ (0, 85-0, 90). Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) 'nin 0, 97 ve üzeri değer alması mükemmel uyum olduğunu, 0, 95 ve üzeri iyi uyum sağladığını ifade etmektedir. CFI $\geq 0, 95$ (0, 90-0, 95). Standardize edilmiş uyum iyilik indeksi, SRMR $\leq 0, 05$ (0, 05-0, 10) arasında değer alır. Sıfıra en yakın değerler modelin daha iyi uyum iyiliğinin göstergesidir. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değeri, ana kütledeki yaklaşık uyumun ölçüsünü açıklar, 0 ile 1 arasında değer alır. Sıfıra yakın değerler olması istenmektedir. 0, 05'e eşit olması veya 0, 05 'ten küçük olması mükemmel uyumu; 0, 08'e kadar olan değerlerin de kabul edilebilir uyumu gösterdiği ifade edilmektedir. RMSEA $\leq 0, 05$ (0, 05-0, 08) değerleri kabul edilebilir uyumu açıklamaktadır.

Tablo 3. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri

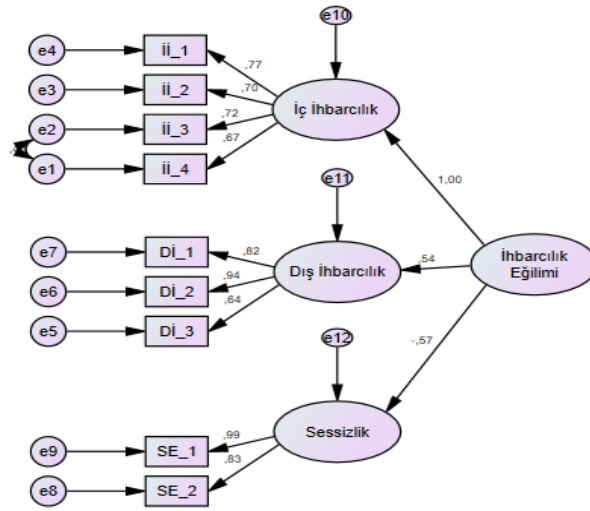
Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum)
-----------------------	---

χ^2/sd	2,354	≤ 3 (4-5)
GFI	0,890	$\geq 0,90$ (0,85-0,90)
CFI	0,959	$\geq 0,95$ (0,90-0,95)
RMSEA	0,064	$\leq 0,05$ (0,05-0,08)
SRMR	0,038	$\leq 0,05$ (0,05-0,10)

20 madde ile oluşturulan ölçüm modeli için uyum indeks değerleri Tablo 3'te yer almaktadır. Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde, χ^2/sd değeri 3'ün altında, CFI değeri 0,95'in üzerinde SRMR 0,05'in altında ve iyi uyum sağladığı, GFI 0,85'in üzerinde, RMSEA 0,08'in altında ve kabul edilebilir uyum sağladığı görülmüştür. Buna göre ölçüm modeli doğrulanmış ve Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeğinin 20 soru ve 3 faktör ile doğrulandığı ölçüm olarak kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.

5.5.2.2. İhbarcılık Eğilimi Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi

Şekil 3. İhbarcılık Eğilimi Ölçeğinin Ölçüm Modeli



Şekil 3'te 9 madde ile doğrulanan ölçüm modelinin hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayıları yani başka bir deyişle faktör yükleri görülmektedir. Madde faktör yükleri aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 4. İhbarcılık Eğilimi Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri

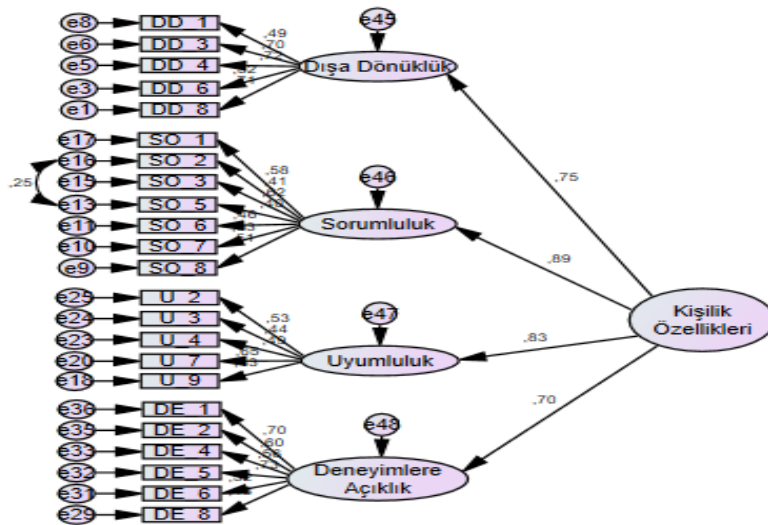
		Faktör Yüğü
Dış İhbarcılık		
Dİ_1	Kurumun dışındaki çeşitli kanalları kullanarak olayı bildiririm.	0,818
Dİ_2	Olayı kurum dışındaki yetkili mercilere bildiririm.	0,944
Dİ_3	Olayı kamuoyuna açıklarım.	0,644
İç İhbarcılık		
İİ_1	Olayı en yakın amirime bildiririm.	0,769
İİ_2	Kurum içinde üst düzey yönetime olayı bildiririm.	0,699
İİ_3	Kurum içerisindeki resmi raporlama yollarını kullanırım.	0,719
İİ_4	Kurum içi prosedürleri kullanarak olayı bildiririm.	0,671
Sessizlik		
S_1	Olayla ilgili sessiz kalırım.	0,991

Tablo 5. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri

	Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum)
χ^2/sd	3,375	≤ 3 (4-5)
GFI	0,949	$\geq 0,90$ (0,85-0,90)
CFI	0,964	$\geq 0,95$ (0,90-0,95)
RMSEA	0,075	$\leq 0,05$ (0,05-0,08)
SRMR	0,063	$\leq 0,05$ (0,05-0,10)

Ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri Tablo 5'te incelendiğinde, GFI 0,90'ın üzerinde, CFI değeri 0,95'in üzerinde ve iyi uyum sağladığı, χ^2/sd değeri 5'in altında, RMSEA 0,08'in altında, SRMR 0,1'in altında ve kabul edilebilir uyum sağladığı görülmüştür. Buna göre ölçüm modeli doğrulanmış ve İhbarcılık Eğilimi Ölçeğinin 9 soru ve 3 faktör ile doğrulandığı ölçüm olarak kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.

5.5.2.3. Kişilik Özellikleri Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi

Şekil 4. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Ölçüm Modeli

Şekil 4'te 44 madde ve 5 faktörden oluşan Kişilik Özellikleri Ölçeği uyum katsayıları incelendiğinde uyum sağlamadığı görülmüştür. Bu yüzden ilişkili olabilecek maddeler ilişkilendirilmiş ve model uyumu tekrar incelenmiştir. Modelin uyum sağlamaması sebebi ile bazı maddeler ve alt faktörler yapıdan çıkarılmıştır. Nevrotiklik alt boyutu Kişilik Özelliklerinin bir göstergesi olmadığı için -0,367 standardize regresyon yüküne sahip olduğu için bu boyut ve bunun altındaki maddeler yapıdan çıkarılmıştır. Şekil 4'teki ölçüm modeli incelendiğinde, 23 madde ile doğrulanan ölçüm modelinin hangi maddelerden oluştuğunu ve diğer yandan tek yönlü oklar üzerindeki yollara ait standardize regresyon katsayılarını yani başka bir deyişle, faktör yüklerini görmekteyiz. Madde faktör yükleri aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 6. Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Madde Faktör Yükleri

	Faktör Yükü
Dışa Dönüklük	

DD_1	Konuşkan	0,491
DD_3	Enerji dolu	0,699
DD_4	Heyecan ve coşku yaratabilen	0,716
DD_6	İddialı, hakkını savunan bir kişiliğe sahip	0,521
DD_8	Sosyal, girişken	0,713

Sorumluluk

SO_1	İşini tam yapan	0,580
SO_2	Biraz umursamaz / özensiz	0,414
SO_3	Güvenilir bir çalışan	0,624
SO_5	Tembelliğe meyilli	0,397
SO_6	Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen	0,456
SO_7	İşleri verimli yapan	0,631
SO_8	Planlar yapan ve bunları takip eden	0,508

Uyumluluk

U_2	Yardımsever ve bencil olmayan	0,532
U_3	Başkalarıyla sürekli didişen	0,439
U_4	Bağışlayıcı bir yapıya sahip	0,492
U_7	Hemen hemen herkese karşı saygılı ve düşünceli olan	0,651
U_9	Başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanan	0,433

Deneyimlere Açıklık

DE_1	Orijinal, yeni fikirler üreten	0,698
DE_2	Birçok değişik konuya meraklı	0,602
DE_4	Hayal gücü yüksek	0,557
DE_5	Keşfeden, icad eden, yaratıcı	0,727
DE_6	Sanat ve estetik değerlere önem veren	0,523
DE_8	Düşünmeyi seven ve fikirlerle oynamaktan hoşlanan	0,483

Tablo 7. Ölçüm Modelinin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri

	Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum)
χ^2/sd	1,742	≤ 3 (4-5)

GFI	0,907	$\geq 0,90$ (0,85-0,90)
CFI	0,906	$\geq 0,95$ (0,90-0,95)
RMSEA	0,047	$\leq 0,05$ (0,05-0,08)
SRMR	0,055	$\leq 0,05$ (0,05-0,10)

Tablo 7’de yer alan ölçüm modeli için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde, χ^2 /sd değeri 3’ün altında, GFI 0,90’ın üzerinde, RMSEA 0,05’in altında ve iyi uyum sağladığı CFI değeri 0,90’ın üzerinde, SRMR 0,1’in altında ve kabul edilebilir uyum sağladığı görülmüştür. Buna göre ölçüm modeli doğrulanmış ve Kişilik Özellikleri Ölçeğinin 23 soru ve 4 faktör ile doğrulandığı ölçüm olarak kullanılabileceği sonucuna varılmıştır.

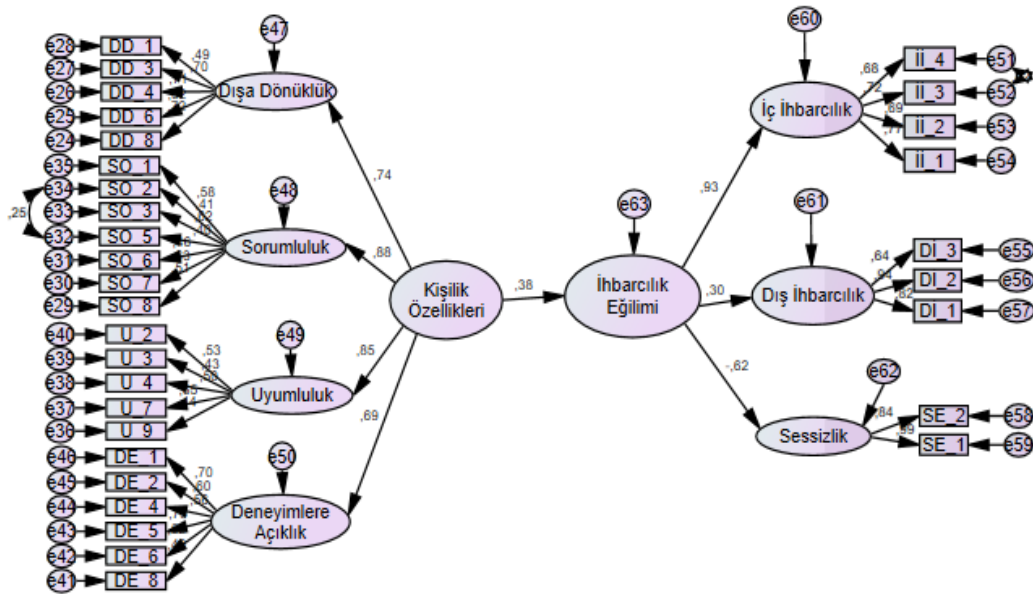
Tablo 8. Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha	Güvenirlik Düzeyi
Algılanan Örgütsel Adalet	20	0,954	Yüksek Derecede Güvenilir
İhbarcılık Eğilimi	9	0,806	Yüksek Derecede Güvenilir
Kişilik Özellikleri	23	0,863	Yüksek Derecede Güvenilir

Tablo 8, Uygulanan Cronbach’s Alpha güvenirlik analizi sonucunda 20 maddeden oluşan “Algılanan Örgütsel Adalet”, 9 maddeden oluşan “İhbarcılık Eğilimi” ve 23 maddeden oluşan “Kişilik Özellikleri” ölçeklerinin güvenirlik seviyelerinin yüksek derecede güvenilir oldukları göstermektedir ($\alpha > 0,700$).

5.5.3. Aracılığın incelenmesi

Şekil 5. Aracı Değişken Olmadan Yapısal Modelin İncelenmesi



Tablo 9. Yapısal Modelin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri

	Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum)
χ^2 /sd	1,692	≤ 3 (4-5)

GFI	0,874	$\geq 0,90$ (0,85-0,90)
CFI	0,908	$\geq 0,95$ (0,90-0,95)
RMSEA	0,046	$\leq 0,05$ (0,05-0,08)
SRMR	0,059	$\leq 0,05$ (0,05-0,10)

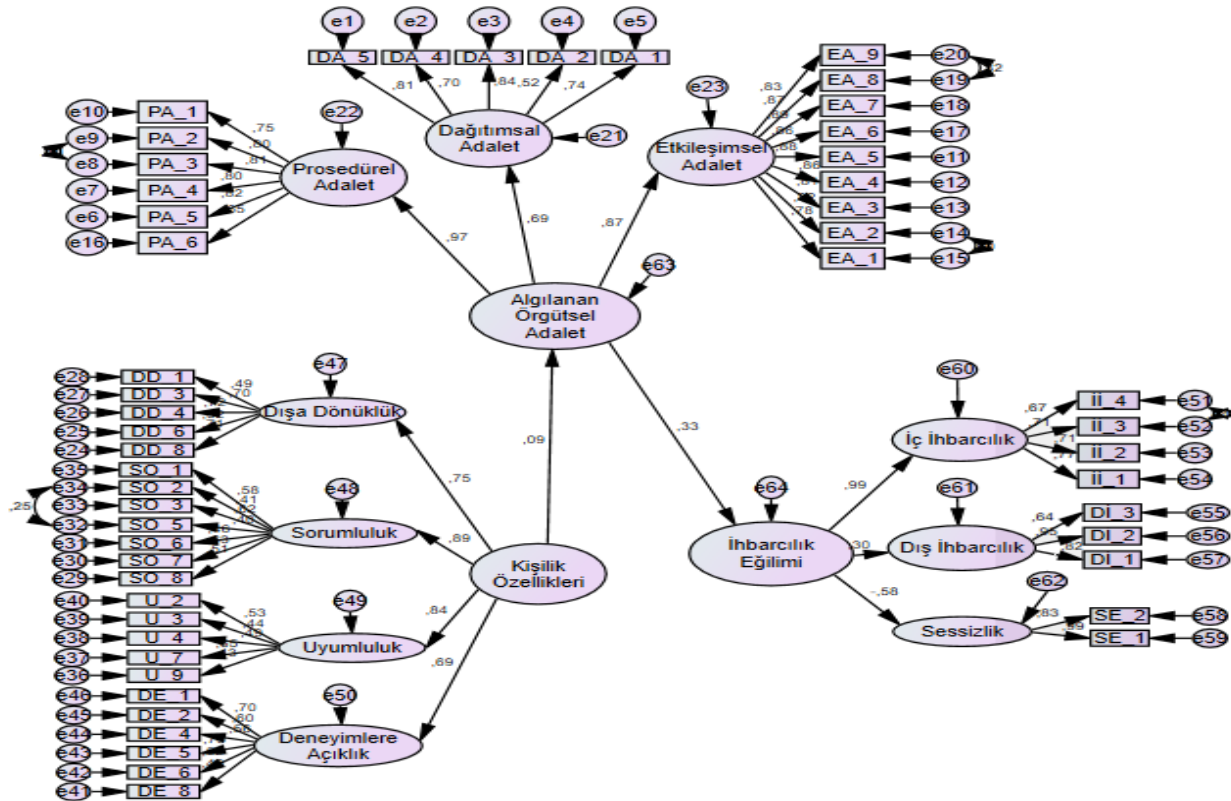
Yapısal model için uyum indeks değerleri Tablo 9'da yer almaktadır. Yapısal model için elde edilen uyum indeks değerleri incelendiğinde, χ^2/sd değeri 3'ün altında, RMSEA 0,05'in altında ve iyi uyum sağladığı, GFI 0,85'in üzerinde CFI değeri 0,90'ın üzerinde, SRMR 0,1'in altında ve kabul edilebilir uyum sağladığı görülmüştür. Buna göre yapısal modeli doğrulanmış ve yapısal modeldeki yolların yorumlanabileceği sonucuna varılmıştır.

Tablo 10. Yol Analizi Sonuçları

İçsel Değişken	Dışsal Değişken	Beta	Standardize Beta	Standart Hata	t	p
İhbarcılık Eğilimi	Kişilik Özellikleri	0,588	0,382	0,125	4,715	0,000*

Tablo 10'da bulunan Yol analizi sonuçları incelendiğinde, Kişilik Özellikleri'nin İhbarcılık Eğilimi'ne olan etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Kişilik Özellikleri İhbarcılık Eğilimi'ni pozitif etkilemektedir. Baron ve Kenny (1986)'nin "*Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.*" görüşüne göre, Kişilik Özellikleri'nden İhbarcılık Eğilimi'ne olan etki istatistiksel olarak anlamlı olduğu için bu etkiye aracılık eden başka bir değişkende aranabilir.

Şekil 6. Aracı Değişken Var İken Direkt Etki Olmadan Yapısal Modelin İncelenmesi



Tablo 11. Yapısal Modelin Uyum İndeks Değerleri ve İyi Uyum Değerleri

Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum)
-----------------------	---

χ^2/sd	1,615	≤ 3 (4-5)
GFI	0,860	$\geq 0,90$ (0,85-0,90)
CFI	0,915	$\geq 0,95$ (0,90-0,95)
RMSEA	0,043	$\leq 0,05$ (0,05-0,08)
SRMR	0,064	$\leq 0,05$ (0,05-0,10)

Yapısal model için elde edilen uyum indeks değerleri Tablo 11’de incelendiğinde, χ^2/sd değeri 3’ün altında, RMSEA 0,05’in altında ve iyi uyum sağladığı, GFI 0,85’in üzerinde CFI değeri 0,90’ın üzerinde, SRMR 0,1’in altında ve kabul edilebilir uyum sağladığı görülmüştür. Buna göre, yapısal modeli doğrulanmış ve yapısal modeldeki yolların yorumlanabileceği sonucuna varılmıştır.

Tablo 12. Yol Analizi Sonuçları

İçsel Değişken	Dışsal Değişken	Beta	Standardize Beta	Standart Hata	t	p
Algılanan Örgütsel Adalet	Kişilik Özellikleri	0,125	0,087	0,095	1,314	0,189
İhbarcılık Eğilimi	Algılanan Örgütsel Adalet	0,378	0,333	0,080	4,752	0,000*

Tablo 12’de bulunan Yol analizi sonuçları incelendiğinde, Kişilik Özellikleri’nin Algılanan Örgütsel Adalet’e olan etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır; Baron ve Kenny (1986) göre bu etki anlamlı olmalıdır; “Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.” Algılanan Örgütsel Adalet’in İhbarcılık Eğilimi’ne olan etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Algılanan Örgütsel Adalet İhbarcılık Eğilimi’ni pozitif etkilemektedir. Baron ve Kenny (1986) göre bu etki anlamlı olmalıdır; “Aracı değişken bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.” Yol analizi sonuçlarına göre; Baron ve Kenny (1986)’nin 2.adımına göre dolaylı yolların etkilerinin sadece bir tanesinin anlamlı olmasından dolayı Kişilik Özellikleri’nin İhbarcılık Eğilimi’ne olan etkisine Algılanan Örgütsel Adalet aracılık etmemektedir.

Tablo 13. Ölçek ve Alt Boyutları İçin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
Algılanan Örgütsel Adalet	3,07	0,820
Dağıtımsal Adalet	3,17	0,920
Prosedürel Adalet	2,83	0,931
Etkileşimsel Adalet	3,20	0,976
İhbarcılık Eğilimi	2,75	0,466
İç İhbarcılık	3,72	0,821
Dış İhbarcılık	2,64	0,979
Sessizlik	1,90	0,931
Kişilik Özellikleri	3,91	0,425
Dışa Dönüklük	3,71	0,623
Sorumluluk	4,01	0,521
Uyumluluk	4,09	0,511
Deneyimlere Açıklık	3,85	0,584

Tablo 13'te 5 'li Likert ölçeği üzerinden değerlendirilen ölçek ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Bu doğrultuda, araştırmaya katılan kişilerin “Algılanan Örgütsel Adalet” düzeyi $3,07 \pm 0,820$ iken “Dağıtım sal Adalet” $3,17 \pm 0,920$, “Prosedürel Adalet” $2,83 \pm 0,931$ ve “Etkileşimsel Adalet” düzeyi ise $3,20 \pm 0,976$ olarak belirlenmiştir. “İhbarcılık Eğilimi” düzeyi $2,75 \pm 0,466$ iken “İç İhbarcılık” $3,72 \pm 0,821$, “Dış İhbarcılık” $2,64 \pm 0,979$ ve “Sessizlik” düzeyi ise $1,90 \pm 0,931$ olarak belirlenmiştir. “Kişilik Özellikleri” düzeyi $3,91 \pm 0,425$ iken “Dışa Dönüklük” $3,71 \pm 0,623$, “Sorumluluk” $4,01 \pm 0,521$, “Uyumluluk” $4,09 \pm 0,511$, ve “Deneyimlere Açıklık” düzeyi ise $3,85 \pm 0,584$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 14. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		Algılanan Örgütsel Adalet	İhbarcılık Eğilimi	Kişilik Özellikleri
Algılanan Örgütsel Adalet	r	1		
	p			
İhbarcılık Eğilimi	r	0,092	1	
	p	0,094		
Kişilik Özellikleri	r	0,046	0,014	1
	p	0,400	0,802	

($p > 0,05$).

Tablo 14'te yer alan uygulanan korelasyon analizi sonuçlarına göre, “Algılanan Örgütsel Adalet”, “İhbarcılık Eğilimi” ve “Kişilik Özellikleri” ölçekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 15. Ölçek Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

		Dağıtım sal Adalet	Prosed ürel Adalet	Etkileşim sel Adalet	İç İhbarc ılık	Dış İhbarcıl ık	Sessizl ik	Dışa Dönüklü k	Sorum luluk	Uyumlulu k	Deneyimle re Açıklık
Dağıtımsal Adalet	r	1									
	p										
Prosedürel Adalet	r	,588**	1								
	p	0,000									
Etkileşimsel Adalet	r	,534**	,777**	1							
	p	0,000	0,000								
İç İhbarcılık	r	,143**	,238**	,276**	1						
	p	0,009	0,000	0,000							
Dış İhbarcılık	r	0,023	0,080	0,071	,233**	1					
	p	0,678	0,146	0,196	0,000						
Sessizlik	r	-0,067	-,148**	-,188**	-,483**	-0,101	1				
	p	0,221	0,007	0,001	0,000	0,066					
Dışa	r	0,007	-0,006	-0,027	,155**	0,058	-,172**	1			

Dönüklük	p	0,894	0,919	0,622	0,005	0,296	0,002				
Sorumluluk	r	-0,057	0,013	0,090	,199**	-0,018	-,241**	,477**	1		
	p	0,304	0,812	0,102	0,000	0,749	0,000	0,000			
Uyumluluk	r	,134*	0,090	,164**	,273**	-0,032	-,245**	,384**	,512**	1	
	p	0,015	0,102	0,003	0,000	0,565	0,000	0,000	0,000		
Deneyimlere Açıklık	r	0,011	-0,040	0,022	,197**	0,059	-0,094	,429**	,424**	,393**	1
	p	0,841	0,467	0,687	0,000	0,285	0,088	0,000	0,000	0,000	

Ölçek alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelendiği Tablo 15'te bulunan uygulanan korelasyon analizi sonucunda; "Dağıtımsal Adalet" alt boyutu ile "İç İhbarcılık" alt boyutu arasında pozitif yönde % 14,3'lük doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "Dağıtımsal Adalet" alt boyutu ile "Uyumluluk" alt boyutu arasında pozitif yönde % 13, 4'lük doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

"Prosedürel Adalet" alt boyutu ile "İç İhbarcılık" alt boyutu arasında pozitif yönde % 23, 8'lik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "Prosedürel Adalet" alt boyutu ile "Sessizlik" alt boyutu arasında negatif yönde % 14, 8'lik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

"Etkileşimsel Adalet" alt boyutu ile "İç İhbarcılık" alt boyutu arasında pozitif yönde % 27, 6'lık doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "Etkileşimsel Adalet" alt boyutu ile "Sessizlik" alt boyutu arasında negatif yönde % 18, 8'lik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "Etkileşimsel Adalet" alt boyutu ile "Uyumluluk" alt boyutu arasında pozitif yönde % 16, 4'lük doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

"İç İhbarcılık" alt boyutu ile "Dışa Dönüklük" alt boyutu arasında pozitif yönde % 15, 5'lik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "İç İhbarcılık" alt boyutu ile "Sorumluluk" alt boyutu arasında pozitif yönde % 19, 9'lük doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "İç İhbarcılık" alt boyutu ile "Uyumluluk" alt boyutu arasında pozitif yönde % 27, 3'lük doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "İç İhbarcılık" alt boyutu ile "Deneyimlere Açıklık" alt boyutu arasında pozitif yönde % 19, 7'lik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

"Sessizlik" alt boyutu ile "Dışa Dönüklük" alt boyutu arasında negatif yönde % 17, 2'lik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "Sessizlik" alt boyutu ile "Sorumluluk" alt boyutu arasında negatif yönde % 24, 1'lik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. "Sessizlik" alt boyutu ile "Uyumluluk" alt boyutu arasında negatif yönde % 24, 5'lik doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 16. Yaş Gruplarına Göre Ölçek ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İhbarcılık Eğilimi	1.34 Yaş ve Altı	157	2,82	0,452		0,022*
	2.35-44 Yaş	105	2,72	0,472	3,863	Fark:
	3.45 Yaş ve Üzeri	69	2,64	0,471		1-3
Dış İhbarcılık	1.34 Yaş ve Altı	157	2,83	0,976		0,001*
	2.35-44 Yaş	105	2,58	0,949	7,275	Fark:
	3.45 Yaş ve Üzeri	69	2,31	0,948		1-3

Tablo 16 'da uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucu bulunmaktadır. Tabloya göre, yaş grupları arasında "İhbarcılık Eğilimi" ve "Dış İhbarcılık" bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre 34 yaş ve altı grubundaki kişilerin "İhbarcılık Eğilimi" ve "Dış İhbarcılık" düzeyleri 45 yaş ve üzeri grubundaki kişilerden anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 17. Cinsiyete Göre Ölçek ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

	Sayı	Ortalama	Standart	t	p
--	------	----------	----------	---	---

		Sapma				
Dağıtımsal Adalet	Erkek	198	3,26	0,933	1,939	0,049*
	Kadın	129	3,06	0,859		
Sessizlik	Erkek	198	1,81	0,887	-1,991	0,047*
	Kadın	129	2,02	0,986		

Tablo 17'ye göre uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda; erkek ve kadınlar arasında "Dağıtımsal Adalet", "Sessizlik" bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, erkeklerin "Dağıtımsal Adalet" düzeyi kadınlardan anlamlı derecede daha fazladır. Kadınların "sessizlik" düzeyi erkeklerden anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 18. Medeni Duruma Göre Ölçek ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İhbarcılık Eğilimi	Bekar	104	2,85	0,464	2,522	0,012*
	Evli	220	2,71	0,458		
Dış İhbarcılık	Bekar	104	2,92	1,012	3,457	0,001*
	Evli	220	2,52	0,928		
Deneyimlere Açıklık	Bekar	104	3,97	0,515	2,885	0,004*
	Evli	220	3,78	0,599		

Tablo 18'de yer alan uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda; bekar ve evliler arasında "İhbarcılık Eğilimi", "Dış İhbarcılık", "Deneyimlere Açıklık" bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, bekarların İhbarcılık Eğilimi", "Dış İhbarcılık", "Deneyimlere Açıklık" düzeyi evlilerden anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 19. Öğrenim Durumlarına Göre Ölçek ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Dağıtımsal Adalet	1.Lise/Ön Lisans	42	2,95	0,852	5,860	0,001* Fark: 4-1,2,3
	2.Lisans	102	3,00	0,934		
	3.Lisans Üstü	90	3,14	0,883		
	4.Doktora	97	3,48	0,905		
Kişilik Özellikleri	1.Lise/Ön Lisans	42	3,87	0,481	4,371	0,005* Fark: 2-4
	2.Lisans	102	3,83	0,436		
	3.Lisans Üstü	90	3,91	0,417		
	4.Doktora	97	4,03	0,366		
Deneyimlere Açıklık	1.Lise/Ön Lisans	42	3,80	0,568	6,196	0,000* Fark: 2-4
	2.Lisans	102	3,69	0,576		
	3.Lisans Üstü	90	3,86	0,532		
	4.Doktora	97	4,04	0,587		

Tablo 19'da yer alan uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; öğrenim grupları arasında "Dağıtımsal Adalet", "Kişilik Özellikleri" ve "Deneyimlere Açıklık" bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre öğrenim düzeyi doktora olan kişilerin

“Dağıtımsal Adalet” düzeyleri diğer öğrenim düzeylerinden anlamlı derecede daha fazladır. Öğrenim düzeyi doktora olan kişilerin Kişilik Özellikleri” ve “Deneyimlere Açıklık” düzeyleri öğrenim düzeyi lisans olan kişilerden anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 20. Pozisyona Göre Ölçek ve Alt Boyutlarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Algılanan Örgütsel Adalet	Akademik	175	3,18	0,827	2,542	0,011*
	İdari	156	2,95	0,799		
Dağıtımsal Adalet	Akademik	175	3,44	0,868	5,756	0,000*
	İdari	156	2,88	0,892		
Kişilik Özellikleri	Akademik	175	3,97	0,391	2,639	0,009*
	İdari	156	3,85	0,454		
Uyumluluk	Akademik	175	4,14	0,491	1,990	0,047*
	İdari	156	4,03	0,529		
Deneyimlere Açıklık	Akademik	175	3,95	0,580	3,341	0,001*
	İdari	156	3,74	0,568		

Tablo 20’de uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucu yer almaktadır. Buna göre, pozisyonu akademik ve idari olanlar arasında “Algılanan Örgütsel Adalet”, “Dağıtımsal Adalet”, “Kişilik Özellikleri”, “Uyumluluk”, “Deneyimlere Açıklık” bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre pozisyonu akademik olan kişilerin “Algılanan Örgütsel Adalet”, “Dağıtımsal Adalet”, “Kişilik Özellikleri”, “Uyumluluk”, “Deneyimlere Açıklık” düzeyi pozisyonu idari olan kişilerden anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 21. Çalışma Sürelerine Göre Ölçek ve Alt Boyutlarının Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Algılanan Örgütsel Adalet	1.5 Yıl ve Altı	117	3,37	0,801	9,082	0,000* Fark: 1-2,3,4
	2. 5-10 Yıl	94	2,83	0,825		
	3.10-20 Yıl	64	2,95	0,773		
	4.20 Yıl ve Üzeri	56	2,99	0,734		
Dağıtımsal Adalet	1.5 Yıl ve Altı	117	3,47	0,846	6,834	0,000* Fark: 1-2,3
	2. 5-10 Yıl	94	2,95	0,943		
	3.10-20 Yıl	64	3,01	0,890		
	4.20 Yıl ve Üzeri	56	3,13	0,928		
Prosedürel Adalet	1.5 Yıl ve Altı	117	3,15	0,965	8,071	0,000* Fark: 1-2,3
	2. 5-10 Yıl	94	2,58	0,876		
	3.10-20 Yıl	64	2,67	0,864		
	4.20 Yıl ve Üzeri	56	2,78	0,859		
Etkileşimsel Adalet	1.5 Yıl ve Altı	117	3,49	0,897	5,867	0,001* Fark:
	2. 5-10 Yıl	94	2,97	1,029		

	3.10-20 Yıl	64	3,16	1,026		1-2,4
	4.20 Yıl ve Üzeri	56	3,05	0,867		
İhbarcılık Eğilimi	1.5 Yıl ve Altı	117	2,80	0,459		0,016*
	2. 5-10 Yıl	94	2,80	0,455	3,514	Fark:
	3.10-20 Yıl	64	2,74	0,477		4-1,2
	4.20 Yıl ve Üzeri	56	2,57	0,445		
Dış İhbarcılık	1.5 Yıl ve Altı	117	2,81	0,941		0,000*
	2. 5-10 Yıl	94	2,69	0,974	6,137	Fark:
	3.10-20 Yıl	64	2,64	1,023		4-1,2,3
	4.20 Yıl ve Üzeri	56	2,16	0,848		
Sessizlik	1.5 Yıl ve Altı	117	1,75	0,945		0,014*
	2. 5-10 Yıl	94	2,14	1,015	3,614	Fark:
	3.10-20 Yıl	64	1,79	0,771		1-2

Tablo 21’de bulunan uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; çalışma süresi grupları arasında “Algılanan Örgütsel Adalet”, “Dağıtımsal Adalet”, “Prosedürel Adalet”, “Etkileşimsel Adalet”, “İhbarcılık Eğilimi”, “Dış İhbarcılık” ve “Sessizlik” bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre çalışma süresi 5 yıl ve altı grubunda olan kişilerin “Algılanan Örgütsel Adalet” düzeyi diğer çalışma süresi gruplarından anlamlı derecede daha fazladır. 5 yıl ve altı grubunda olan kişilerin “Dağıtımsal Adalet”, “Prosedürel Adalet” düzeyleri çalışma süresi 5-10 yıl, 10-20 yıl olan çalışma süresi gruplarından anlamlı derecede daha fazladır. 5 yıl ve altı grubunda olan kişilerin “Etkileşimsel Adalet” düzeyleri çalışma süresi 5-10 yıl, 20 yıl ve üzeri olan çalışma süresi gruplarından anlamlı derecede daha fazladır. 20 yıl ve üzeri olan çalışma süresi grubunda olan kişilerin “İhbarcılık Eğilimi” düzeyi 5-10 yıl, 10-20 yıl olan çalışma süresi gruplarından anlamlı derecede daha düşüktür. 20 yıl ve üzeri olan çalışma süresi grubunda olan kişilerin “Dış İhbarcılık” düzeyi diğer (5 yıl ve altı, 5-10 yıl arasında çalışma süresi olanlar, 10- 20 yıl arasında olanlar) çalışma süresi gruplarından anlamlı derecede daha düşüktür. 5-10 yıl çalışma süresine sahip olan çalışanların “Sessizlik” düzeyi 5 yıl ve altı çalışma süresi gruplardan anlamlı olarak daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Buna göre, kurumda 20 yıldan fazla süre çalışanlar ihbarcılık eğilimi ve dış ihbarcılık düzeyinin diğer gruplardan düşük olması, uzun süredir örgütte çalışması ve bunun sonucunda örgütte çalışma süresi arttıkça, çalışanların ihbarcılık eğilimi ve dış ihbarcılık eğiliminin azaldığı sonucuna varılmıştır.

4. 8. Hipotez Testlerinin Sonuçları

Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolüne ilişkin kurulan hipotezlerden bir kısmı desteklenmektedir. Bağımsız değişken kişilik özellikleri ile bağımlı değişken ihbarcılık eğilimi arasında kurulan H1 hipotezinin, “H1: Çalışanların kişilik özellikleri ile çalışanların ihbarcılık eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur” hipotezi kısmen kabul edilmiştir. H1 hipotezinin kabul edilen alt hipotezleri şunlardır:

H1.1: Dışa Dönüklük kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1.2: Sorumluluk kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır.

H1.3: Uyumluluk kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1.4: Deneyimlere Açıklık kişilik özelliği ile İç İhbarcılık eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1.11: Dışa Dönüklük kişilik özelliği ile sessizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1.12: Sorumluluk kişilik özelliği ile sessizlik arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır.

H1.13: Uyumluluk kişilik özelliği ile sessizlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Elde edilen bulgulara göre, Tablo 12’de yer alan Yol analizi sonuçlarına göre; Kişilik Özellikleri’nin İhbarcılık Eğilimi’ne olan etkisine Algılanan Örgütsel Adalet aracılık etmediği bulgulanmıştır. Buna göre, “H2: Örgütsel adalet algısının, çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasında aracılık etkisi vardır”. Hipotezi kabul edilmemiştir. Elde edilen bulgulara göre, “H3: Ölçek ve alt boyutları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” hipotezi ve alt hipotezleri kabul edilmiştir. H3 hipotezinin kabul edilen hipotezleri şunlardır:

H3.1: Ölçek ve alt boyutları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3.2: Ölçek ve alt boyutları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3.3: Ölçek ve alt boyutları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H3.4: Ölçek ve alt boyutları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3.5: Ölçek ve alt boyutları kurumdaki pozisyona göre farklılık göstermektedir.

H3.6: Ölçek ve alt boyutları kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolünün incelendiği bu çalışma, bir yüksek öğretim kurumu olan Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi’nde uygulanmıştır. Çalışmanın kamu sektöründe faaliyet gösteren bir kurumda uygulanmasındaki amaç, kamu yararı ve kamu güvenliği gibi konuların son zamanlardaki önemini gittikçe artmasıdır. Örgütlerin ahlak dışı eylemlere karşı düzeltici tedbirler alabilmesi için, bu tür eylemlerin önceden tespit edilmesi, örgütsel ortamda yöneticilere katkı sağlayabilecektir. Çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasındaki ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracılık rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

Doğrulamalı faktör analizleri yapılarak; algılanan örgütsel adalet, ihbarcılık eğilimleri ve kişilik özelliklerinin (nevrotiklik hariç) kabul edilebilir uyum indeksine sahip olduğu görülmüştür. Araştırmada; öncelikle ele alınan aracı değişken olmadan yapısal modelin incelenmesi sonucunda; model doğrulanmış ve modeldeki yolların yorumlanabileceği bulgulanmıştır. Yol analizi sonuçlarında, Kişilik Özellikleri’nin İhbarcılık Eğilimi’ne olan etkisi istatistiksel olarak anlamlı olarak bulgulanmıştır. Aracı değişken modele dahil edildiğinde ve direkt etki olmadan yapısal model incelendiğinde; yapısal model doğrulanmış ve modeldeki yolların yorumlanabileceği görülmüştür. Yol analizi sonuçları doğrultusunda; Algılanan Örgütsel Adalet’in İhbarcılık Eğilimi’ne olan etkisi istatistiksel olarak anlamlı olarak tespit edilmiştir. Algılanan Örgütsel Adalet İhbarcılık Eğilimi’ni pozitif etkilemektedir. Araştırmada Yol analizi sonuçları doğrultusunda; Kişilik Özellikleri’nin Algılanan Örgütsel Adalet’e olan etkisi ise, istatistiksel olarak anlamsız bulgulanmıştır. Bu doğrultuda Baron ve Kenny (1986) ‘nin açıkladığı 2. adımına göre, dolaylı yolların etkilerinden sadece bir tanesinin anlamlı olması nedeni ile Kişilik Özellikleri’nin İhbarcılık Eğilimi’ne olan ilişkisinde Algılanan Örgütsel Adalet’in aracılık rolü bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, gelecekteki çalışmalarda, araştırmacılar Kişilik özellikleri ile İhbarcılık eğilimi ilişkisinde aracı başka değişkenler ele alabilir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; Dağıtımsal adalet ile iç ihbarcılık eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dağıtımsal adalet algısının artması, çalışanların iç ihbarcılık eğilimini artırmaktadır. Dağıtımsal adalet ile uyumluluk arasında da pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan dağıtımsal adalet algısının artması, çalışanların uyumluluk kişilik özellikleri düzeyini artırmaktadır. Dağıtımsal adalet algılarının artması ile, çalışanlar daha uyumlu bireyler olabilmektedir. Prosedürel adalet ile iç ihbarcılık eğilimi arasında pozitif yönlü ilişki bulgulanmıştır. Prosedürel adalet algısı arttıkça, çalışanların iç ihbarcılık eğilimi de artmaktadır. Diğer taraftan, prosedürel adalet ile sessizlik arasında ise, negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Prosedürel adalet algısı arttıkça, çalışanların sessiz kalma eğilimi düşüş göstermektedir.

Etkileşimsel adalet ile iç ihbarcılık eğilimi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etkileşimsel adalet algısının artması, iç ihbarcılık eğilimini artırmaktadır. Etkileşimsel adalet ile sessizlik eğilimi arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan, etkileşimsel adalet ile uyumluluk arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, etkileşimsel adalet algısının artması ile çalışanların uyumlu bireyler olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. İç İhbarcılık eğilimi ile dışa dönüklük, sorumluk, uyumluluk ve deneyimlere açıklık arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. İç ihbarcılık eğiliminde olan çalışanların daha dışa dönük, sorumlu, uyumlu, ve

deneyimlere açık bireyler olabileceği sonucu tespit edilmiştir. Sessizlik ile dışa dönüklük, sorumluluk ve uyumluluk arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Dışa dönük, sorumlu ve uyumlu çalışanların ahlak dışı davranışlar karşısında sessiz kalamayacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların kişilik özellikleri, ihbarcılık eğilimleri ve örgütsel adalet algılamalarının demografik özelliklere göre, farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma sonucunda, çalışanların yaşlarına göre, ihbarcılık eğilimi ve dış ihbarcılık eğilimlerinin farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buradan çalışanların yaşları küçüldükçe, ihbarcılık eğilimi ve dış ihbarcılık eğilimlerinin arttığı gözlenmektedir. Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre, dağıtımsal adalet ve sessizlik eğilimi arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Erkek çalışanların dağıtımsal adalet algı düzeyleri kadınlardan anlamlı derecede yüksektir. Elde edilen sonuçlara göre, kadın çalışanların sessiz kalma eğilimi erkeklerden daha fazladır. Buna göre, kadınların çalışma hayatında sessiz kalmayı tercih etmesinin altında bulunan pek çok farklı neden yer alabilir. Araştırmaya katılan çalışanların medeni duruma göre; bekar ve evli bireyler arasında ihbarcılık eğilimi, dış ihbarcılık ve deneyimlere açıklık düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bekar çalışanların ihbarcılık eğilimi, dış ihbarcılık, deneyimlere açıklık düzeyleri evlilerden daha yüksektir. Buna göre, bekar bireylerin ihbarcılık eğilimi ve dış ihbarcılık eğilimlerinin yüksek olması evli bireylerden daha fazla deneyimlere açık bireyler olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre; doktora öğrenim düzeyinde olan çalışanların dağıtımsal adalet, kişilik özellikleri ve deneyimlere açıklık düzeyleri diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Doktora öğrenim düzeyine sahip çalışanlar, lisans öğrenim düzeyinde olan kişilere göre daha deneyimlere açık bireyler olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki pozisyonlarına göre, algılanan örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, kişilik özellikleri, uyumluluk ve deneyimlere açıklık düzeylerinin istatistiksel açıdan farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre akademik personelin, idari personele göre; algılanan örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, kişilik özellikleri, deneyimlere açıklık ve uyumluluk düzeylerinin anlamlı derece daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre, algılanan örgütsel adalet, dağıtımsal adalet, prosedürel adalet, etkileşimsel adalet, ihbarcılık eğilimi, dış ihbarcılık ve sessizlik düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. 20 yıl ve üzeri çalışma süresinde olan çalışanların dış ihbarcılık eğilimleri düzeyi diğer çalışma süresi gruplarından anlamlı olarak daha düşüktür. Buna göre, kurumda 20 yıldan fazla süre çalışanlar ihbarcılık eğilimi ve dış ihbarcılık düzeyinin diğer gruplardan düşük olması, uzun süredir örgütte çalışması ve bunun sonucunda örgütte çalışma süresi arttıkça, çalışanların ihbarcılık eğilimi ve dış ihbarcılık eğiliminin azaldığı sonucuna varılmıştır.

Yapısal eşitlik modelinden elde edilen sonuçlar doğrultusunda, çalışanların kişilik özelliklerinin ihbarcılık eğilimine olan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve kişilik özelliklerinin ihbarcılık eğilimini pozitif etkilediği görülmüştür. Bu ilişki üzerinde örgütsel adalet algısının aracı bir rolü olmadığı görülmüştür. Araştırma kapsamında yer alan analizlerin bu şekilde sonuçlar vermesi kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimleri arasında başka aracılık eden değişkenlerin varolabileceğini ileri sürmüştür. Bu araştırma ile ulaşılan sonuç; çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimlerinin ilişkili olduğu, bu ilişkiye katkı sağlayan başka aracı değişkenler olabileceğini göstermektedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıda yer alan şu öneriler getirilmiştir: Kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimi arasında tespit edilen ilişkide uyumlu, sorumlu, dışa dönük ve deneyimlere açık çalışanların iç ihbarcılık eğilimi gösterdiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda kamu kurumlarının işe alma ve personel seçme aşamalarında sadece merkezi sınavlar ile değil, bireylerin kişilik özelliklerinin belirlenmesinde kullanılan bir takım analizler yapılmasında, kişilik testlerinin uygulanmasında, dışa dönük, uyumlu, sorumlu ve deneyimlere açık kişilik özelliğine sahip bireyleri personel seçmede kamu yararı ve kamu güvenliğini göz önünde bulundurarak seçilmesine daha fazla hassasiyet göstermelidir. Örgütsel adalet algılarının çalışanların ihbarcılık eğilimini etkilediği tespit edilmiştir. Dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adaletin iç ihbarcılığı pozitif yönde etkilediği sonucu, örgütsel ortamda adalet algısının önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, yöneticiler tüm iş süreçlerinde çalışanlarına karşı adil bir yaklaşım göstermelidir. Çalışanların işe alınması, performanslarının değerlendirilmesi ve ödül sistemlerinin oluşturulması gibi birçok örgütsel süreçte yöneticiler çalışanlarına karşı adil davranmalıdır. Aynı zamanda yöneticiler, uyumlu, sorumlu, dışa dönük ve deneyimlere açık çalışanların karar verme süreçlerine daha fazla katılmasını sağlamalı ve onları örgüt içinde yetkilendirmelidir. Yöneticiler, örgüt içinde ortaya çıkabilecek ahlak dışı davranışlardan

haberdar olmak için içsel ihbarcılık kanallarını geliştirmelidir. İhbar etme eğiliminde olan bireylerin eylemi gerçekleştirmesi için örgüt içinde ödüllendirme sistemleri oluşturulmalıdır. Çalışan, ihbar eylemi karşısında herhangi bir misilleme ile karşılaşmayacağına, işini kaybetmeyeceğine dair kendisini güvende hissetmelidir. İçsel ihbar kanalları tüm çalışanların kolaylıkla ulaşabileceği şekilde tasarlanmalıdır. İhbarcının örgüt yararına çalıştığı, kurumuna bağlı olduğu algısının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi için üst yönetim gerekli desteği oluşturmalıdır. Ahlak dışı davranışların yöneticiler ile paylaşılması konusunda çalışanlar, yöneticiye güven duymalıdır. Yönetim eğitimi almış kişilere liyakat ve ehliyet, sistemde bulunan herkes tarafından sistemin niteliklerini dikkate alarak gerçekleştirilmelidir. Etkili ihbarcılık mekanizmaları oluşturulmalıdır. İhbarcılık konusunda hukuki ve kurumsal düzeyde tam destek sağlanmalıdır. Araştırmacılar için bazı önerilere de yer verilebilir: Bu araştırmada kamu üniversitelerinden birisi ile sınırlıdır. Uygulama sahası farklı bölgelerdeki kamu ve özel üniversitelerle yapılabileceği gibi, aynı zamanda kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler ile yapılabilir. Farklı meslek gruplarına da uygulanması söz konusudur. Böylece farklı sektörler ve meslek grupları arasında karşılaştırmalar da yapılabilir. Araştırmada çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimi arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma ile ulaşılan sonuç; çalışanların kişilik özellikleri ile ihbarcılık eğilimlerinin ilişkili olduğu, bu ilişkiye katkı sağlayan başka aracı değişkenler olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, başka aracı değişkenler kullanılarak bu ilişkideki aracı değişkenler tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aktan, C.C. (2006). "Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing", *Mercek Dergisi*, Ekim, s. 1-13.
- Akyıldız, H. (2006). "Freud'çu, Liberal ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat ve Siyaset Teorileri", *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.6, S.11, ss.1-23.
- Alp. M. (2014). "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel S., 2013, s.385-422.
- Atalay, M.Ö. (2017). "Etik İhlallerin Bildirilmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, s.1-126.
- Bhatti, M.A., Battour ,M.M., Ismail, A. R., Sundram, V.P. (2014). "Effects Of Personality Traits (Big Five) On Expatriates Adjustment And Job Performance", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 33 No. 1, pp. 73-96.
- Çiftci, B. ve Çiftci Y. (2017). "Muhasebe Meslek Etiği Düzenlemeleri Çerçevesinde İhbarcılık", *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*. Vol: 3 Issue:11, pp. 106-125.
- Bruck, C.S. ve Allen, T.D. (2003). "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, pp. 457-472.
- Chang, C.S. (2014). "Moderating Effects of Nurses' Organizational Justice Between Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviors for Evidence-Based Practice", *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, Volume 11, Issue 5, pp. 332-340.
- Christine A. Henle (2005). "Predicting Workplace Deviance From The Interaction Between Organizational Justice and Personality ", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 17, No. 2 (Summer 2005), pp. 247-26.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. ve Yee Ng, K. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 425-445.
- Di Fabio, A. ve Palazzeschi, L. (2012). "Organizational Justice: Personality Traits or Emotional Intelligence? An Empirical Study In An Italian Hospital Context", *Journal of Employment Counseling*, 49, pp.31-42.

- Evinç, G. G. (2004). "Maternal Personality Characteristics, Affective State, and Psychopathology in Relation to Children's Attention Deficit and Hyperactivity Disorder and Comorbid Symptoms", Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara. ss. 1-173.
- Greenberg, J. (1987). "Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 1, s. 55-61.
- Greenberg, J., (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", *Journal of Management*, Volume:16, Issue 2, pp. 399-432.
- John, O.P., Donahue, E.M. ve Kentle, R.L. (1991). "The Big Five Inventory: Versions 4a and 54. Berkeley", CA: University of California. Institute of Personality and Social Research.
- Jubb, P.B. (1999). "Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation", *Journal of Business Ethics*, Volume 21, Issue 1, pp.77-94.
- Katz, M., La Van, H., Lopez, Y.P. (2012). "Whistleblowing in Organizations: Implications From Litigation", *SAM Advanced Management Journal*, Vol. 77, Issue 3, p. 4-17.
- Lau, V.P. ve Shaffer, M.A. (1999). "Career Success: The Effects of Personality", *Career Development International*, Vol. 4, Issue 4, pp. 225-231.
- Ma, Z. (2005), "Exploring the Relationship Between the Big Five Personality Factors, Conflict Styles, and Bargaining Behaviors", June 1, 2005. IACM 18th Annual Conference. Social Science Research Network.
- McCain, S. C., Tsai, H., & Bellino, N. (2010). "Organizational Justice, Employees' Ethical Behavior, and Job Satisfaction In The Casino Industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(7), 992-1009.
- Moghim, S.M., Masoumeh Kazemi, M. ve Samiei, S. (2013). "Studying the Relationship Between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province", *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*. Vol.6, No.1, January 2013. pp: 119-145.
- McCabe, K.O., Van Yperen, N.W., Elliot, A.J., Verbraak, M. (2013). "Big Five Personality Profiles of Context-specific Achievement Goals", *Journal of Research in Personality*, Vol. 47 (2013), p. 698-707.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay.
- Nakra, R. (2014). "Understanding the Impact of Organizational Justice on Organizational Commitment and Projected Job Stay among Employees of the Business Process Outsourcing Sector in India", *Vision*, Vol. 18 Issue 3, p.185-194.
- Nayır, Z. D. ve Herzig, C. (2012). "Value Orientations as Determinants of Preference for External and Anonymous Whistleblowing", *Journal Business Ethics*, Vol. 107, Issue 2, p.197-213.
- Niehoff, B.P. ve Moorman, R. H. (1993). "Justice As A Mediator Of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior", *The Academy Of Management Journal*. Vol. 36, No: 3, pp. 527-556.
- Park, H., Rehg, M.T. ve Lee, D. (2005). "Influence of Confucian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intentions: A Study of South Korean Public Employees", *Journal of Business Ethics*, Volume 58, Issue 4, pp. 387-403.
- Ravangard, R., Sajjadnia, Z. ve Ansarizade, N. (2013). "Study Of The Effects Of Perceived Organizational Justice And Its Components On Organizational Commitment Of Administrative and Financial Employees of Shiraz University of Medical Sciences General Hospitals in 2012", *Archives of Pharmacy Practice*, Vol 4, Iss 1, pp. 35-43.
- Sayğan, S. (2011). "Whistleblowing ve Örgütsel Etik İklimi Üzerine Bir Uygulama", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya, ss. 1-187.
- Seifert, D.L., Stammerjohan, W.W., Rebecca B. Martin, R.B. (2014). "Trust, Organizational Justice, and Whistleblowing: A Research Note. *Behavioral Research In Accounting*", 26 (1), pp. 157-168.

- Sümer, N., Lajunen, T. ve Özkan, T. (2005). "Big Five Personality Traits As The Distal Predictors Of Road Accident Involvement", Underwood, G. (Eds.). Traffic and Transport Psychology. USA: Elsevier Ltd. pp. 215-227.
- Tziner, A. ve Sharon, G. (2014). "Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice, Job Stress, and Workfamily Conflict: Examination of Their Interrelationships With Respondents From a Non-Western Culture", Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 30, Num.1, pp.35-42.
- Ulu, İ. P. (2007). "An Investigation Of Adaptive and Maladaptive Dimensions Of Perfectionism In Relation To Adult Attachment And Big-five Personality Traits", Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss. 1-191.
- Yıldırım, F (2002). "Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara. ss. 1-185.
- Yürür, Ş., Nart, S. ve Yazıcı, N.(2015), "Örgütsel Adalet Algısı Olumsuz Durumları İfşa Etme (Whistleblowing) Konusunda Çalışanları Cesaretlendirir Mi?", Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, 3. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı. s.727- 732. Tokat.
- Yürür, Ş. Ve Nart, S. (2016). "Örgütsel Adalet Algısı Kamu Çalışanlarının İhbar Etme Niyetinin Belirleyicisi midir?", Amme İdaresi Dergisi, Cilt 49, Sayı 3, Eylül 2016, s.117-148.